

**HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN ORGANISASI : KAJIAN  
DIKALANGAN KAKITANGAN LEMBAGA URUSAN TABUNG HAJI**

Tesis yang dikemukakan kepada Kolej Perniagaan, UUM adalah merupakan sebagai sebahagian daripada syarat pengijazahan Program Sarjana Sains (Pengurusan)

Oleh

**Rusniyati Binti Mahiyaddin**

2009



**KOLEJ PERNIAGAAN**  
(College of Business)  
Universiti Utara Malaysia

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK**  
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certified that)

**(NAMA)**

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of) **MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(has presented his/her project paper of the following title)

**(TAJUK)**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas project  
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **DR. AZIZI ABU BAKAR**  
(Name of Supervisor)

Tandatangan : \_\_\_\_\_  
(Signature)

Tarikh : **30 OGOS 2009**  
(Date)

## **KEBENARAN MERUJUK TESIS**

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengurniaan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia Tesis atau Dekan Akademik Kolej Perniagaan terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Penyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan ke atas tesis ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:

Dekan Akademik  
Kolej Perniagaan  
Universiti Utara Malaysia  
06010 Sintok  
Kedah Darul Aman

## **ABSTRAK**

Etika kerja Islam adalah etika yang diamalkan oleh pekerja-pekerja berlandaskan ajaran Islam. Manakala komitmen organisasi ditakrifkan sebagai sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, di mana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai dan tujuan organisasi kerja, kerelaan untuk menggunakan usahanya secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk menjadi sebahagian daripada organisasi kerja. Ini kerana keperluan terhadap kakitangan yang komited terhadap organisasi diperlukan bagi menjayakan misi dan visi organisasi. Walaupun sudah terdapat etika kerja Islam di organisasi ini masih juga terdapat dikalangan kakitangan yang melaksanakan tugas tidak sepertimana yang diamanahkan. Objektif kajian ialah untuk mengkaji sama ada wujud hubungan dan pengaruh antara dimensi-dimensi etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Dalam kajian ini, sebanyak 100 responden diperolehi daripada kakitangan Lembaga Tabung Haji melalui soalselidik yang diedarkan. Analisa kajian dibuat dengan menggunakan taburan kekerapan, statistik deskriptif dan ujian korelasi Pearson digunakan bagi melihat hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Hasil kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Kebanyakan responden menyatakan bahawa mereka mengakui bahawa komitmen mereka terhadap organisasi dipengaruhi oleh etika kerja Islam yang diamalkan dalam organisasi ini.

## ABSTRACT

*Islamic work ethic is an Islamic ethic that has been practiced among the staff base on Islamic teaching. Organizational commitment can be defined as the behaviorist of relationship between individual and work organization where the individual must be completed with high self confident towards value and work organizational purpose, willing to fully utilized own effort for the benefit of organization and his self desire to be part of the organization. This is due to the need of having a committed staff towards organization for the purpose of achieving mission and vision of the organization. Even though the Islamic work ethic is frequently emphasized in this organization, how ever there are staffs that are not fulfilling their duties as in the recommended way. The objective of the study is to determine whether there is an existing relationship and influence among dimensions of Islamic work ethic towards organizational commitment. In this study 100 respondents were selected from Lembaga Urusan Tabung Haji staff through distributed questionnaire. The data were analyses using the frequency, descriptive statistic and Pearson correlation for the purpose investigating the relationship between Islamic Work ethic and organizational commitment. The result from this study showed that there is significant relationship between Islamic work ethic and organizational commitment. Majority of the respondents admitted that their commitments towards the organization were influence by the Islamic work ethic, which has been practiced by the organization.*

## **PENGHARGAAN**

Alhamdulillah, syukur kehadiran Allah s.w.t kerana dengan izinNya dapat saya menjalankan penyelidikan dengan lancar dan berjaya menyiapkan tesis ini dalam tempoh yang ditetapkan.

Di sini saya mengambil kesempatan mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Dr. Azizi Abu Bakar selaku penyelia saya yang telah menyumbangkan masa dan tenaga dalam membimbing, menasihati dan memberikan tunjuk ajar kepada saya dalam menyiapkan tesis ini.

Ucapan penghargaan dan terima kasih kepada pihak pengurusan Tabung Haji kerana membenarkan saya menjalankan kajian di organisasi mereka serta semua responden yang telah melibatkan diri mereka dalam mengembalikan soal selidik yang telah diberikan.

Akhir sekali, penghargaan kepada keluarga dan rakan-rakan yang turut membantu secara langsung dan tidak langsung dalam menyiapkan tesis ini. Kedua ibu bapa Hj. Mahiyaddin Bin Hj. Yaacob dan Hjh. Mariam Binti Hj. Ahmad, anak saudara Nur Yusnidar Yahaya dan rakan-rakan iaitu Sharliana Che Ani, Sofia Elias, Khairul Hamimah Jodi, Mudzalifa Hamid, Siti Nor Amira dan Suhaila Yat.

Rusniyati Binti Mahiyaddin

# **HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN ORGANISASI: KAJIAN DIKALANGAN KAKITANGAN LEMBAGA URUSAN TABUNG HAJI**

## **JADUAL KANDUNGAN**

	Muka Surat
KEBENARAN MERUJUK TESIS	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	v
SENARAI KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI GAMBARAJAH	xi

## **BAB 1 PENGENALAN**

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	3
1.3	Penyataan Masalah	5
1.4	Objektif Kajian	8
1.5	Kepentingan Kajian	8
1.6	Batasan Kajian	8

## **BAB 2            ULASAN KARYA**

2.1	Pendahuluan	10
2.2	Nilai dan Etika Kerja	10
2.3	Etika Kerja Islam	14
2.4	Komitmen Organisasi	16
2.5	Hubungan Antara Etika Kerja dan Komitmen Organisasi	18

## **BAB 3            METODOLOGI PENYELIDIKAN**

3.1	Pendahuluan	21
3.2	Teori Kerangka Kerja	21
3.3	Hipotesis Kajian	21
3.4	Populasi Kajian	22
3.5	Sampel Kajian	22
3.6	Saiz Sampel Kajian	22
3.7	Teknik Persampelan Kajian	23
3.8	Pengumpulan Data	23
3.8.1	Data Primer	24
3.8.1.1	Soal selidik	24
3.8.2	Realibiliti Instrumen	26
3.8.3	Data Sekunder	26
3.8.3.1	Buku Teks	27
3.8.3.2	Jurnal/Artikel/Laporan Tahunan	27
3.8.3.3	Internet	27
3.9	Prosedur-prosedur Penganalisaan Data	27



## **BAB 4        PENEMUAN DAN PERBINCANGAN**

4.1	Pendahuluan	29
4.2	Demografi Responden	30
4.2.1	Umur Responden	30
4.2.3	Jantina Responden	31
4.3.3	Tahap Pendidikan Responden	32
4.3	Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi	33
4.4	Ujian Deskriptif	34
4.5	Ujian Kekerapan	37

## **BAB 5        CADANGAN DAN KESIMPULAN**

5.1	Pendahuluan	54
5.2	Rumusan Kajian	54
5.3	Cadangan	56
5.3.1	Pertingkatkan Kefahaman Berkaitan Etika Kerja Islam	56
5.3.2	Kepimpinan Melalui Teladan	57
5.3.3	Memperkayakan Kerja	57
5.3.4	Selaraskan Matlamat Pekerja Dengan Matlamat Organisasi	57
5.4	Saranan Kajian	58
5.5	Kesimpulan	58

<b>BIBLIOGRAFI</b>	60
--------------------	----

## **LAMPIRAN**

## SENARAI JADUAL

<b>Nombor Jadual</b>	<b>Tajuk Jadual</b>	<b>Muka Surat</b>
4.3.1	Keputusan Ujian Pekali Kolerasi Pearson : Hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi	33
4.4.1	Keputusan Ujian Deskriptif: Min Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	34
4.4.2	Keputusan Ujian Deskriptif: Min Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	36
4.5.1	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	37
4.5.2	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	38
4.5.3	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	39
4.5.4	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	40
4.5.5	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	41
4.5.6	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	42
4.5.7	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	43
4.5.8	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	43

4.5.9	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	44
4.5.10	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Etika Kerja Islam	45
4.5.11	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	46
4.5.12	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	46
4.5.13	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	47
4.5.14	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	48
4.5.15	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	49
4.5.16	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	49
4.5.17	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	50
4.5.18	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	51
4.5.19	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	52
4.5.20	Keputusan Ujian Kekerapan: Kekerapan Berdasarkan Item Komitmen Organisasi	53

## **GAMBARAJAH**

4.2.1	Umur Respoden	30
4.2.2	Jantina Responden	31
4.2.3	Tahap Pendidikan Responden	32

## **BAB PERTAMA**

### **PENGENALAN**

#### **1.1 Pendahuluan**

Etika kerja bagi semua peringkat kehidupan adalah di mana objektif jangka panjang di dunia ini perlu dikaitkan dengan objektif jangka panjang yang sebenarnya iaitu beribadah kepada Allah SWT dan memohon keredaanNya. Nilai-nilai agama dan moral hendaklah diambil kira semasa bekerja dan masa mestilah digunakan sebaik-baiknya. Malah pengamalan nilai-nilai luhur dalam etika Islam seperti amanah, dedikasi, disiplin, jujur, menahan diri dan takwa diperlukan oleh semua penganut Islam dalam melaksanakan sesuatu tanggungjawab.

Justeru itu pengenalan kod etika Islam mempunyai peranan yang signifikan terhadap organisasi. Rata-rata kod etika di tempat kerja adalah berlandaskan teori etika yang telah dibangunkan oleh para pemikir dan ahli teori Barat semenjak tahun 400 S.M. lagi. Antara teori etika yang dimaksudkan ialah teori utilitarianisme, egoisme, hedonisme, universalisme, relativisme, hak-hak moral, keadilan dan sebagainya. Setiap teori mempunyai asas, pendekatan, kekuatan dan kelemahannya yang tersendiri. Sebagai contoh, teori utilitarianisme yang dipelopori oleh Bentham (1748-1832) dan Mill (1860-1873) menekankan jumlah utiliti iaitu kegunaan, faedah, kebaikan dan kebahagiaan yang dihasilkan oleh sesuatu perlakuan individu. Semakin banyak utiliti yang dihasilkan, semakin tinggilah etika individu berkenaan dan begitu juga sebaliknya. Teori utilitarianisme dipercayai memberi pengaruh besar kepada pembangunan organisasi. Namun dalam masa yang sama, ia boleh menimbulkan konflik kerana konsep utiliti adalah

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## BIBLIOGRAFI

Abbas J. Ali (2001). Scaling an Islamic Work Ethic, *The Journal of Social Psychology*, 128 (5), pp 575-583.

---

\_\_\_\_\_(2007). Islamic Work Ethic in Kuwait, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol.14.No.2. pp 93-104.

Abbas Ali, Thomas Falcone & Ahmed A. Azim (1995). Work Ethic in The US and Canada, *Journal of Management Development*, Vol.14.No.6. pp 26-34.

Augustine Ahiauzu & Soye Asawo (2008). Unwavering Hope and Worker's Commitment in the Nigerian Manufacturing Industry: a Study in Work-place Spirituality, *The Business Renaissance Quarterly: Enhancing the Quality of Life at Work*, pp 105-124.

Darwish A. Yousef (2001). Islamic Work Ethic- A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction In A Cross-cultural Context, *Personnel Review Journal*, Vol.30.No.2. pp 152-169.

Fusun Bulutlar & Ela Unler Oz (2009). The Effects of Ethical Climates on Bullying Behaviour in the Workplace, *Journal of Business Ethics*, No. 86. pp 273-295.

Gary R. Weager (2004). Ethics and Employees: Making the Connection, *Academy of Management Executive*, Vol. 18. No. 2. pp 121-125.

Gili Benari (2009). Teaching Ethics In Religious or Cultural Conflict Situations: A Personal Perspective, *Nursing Ethics*, 16 (4). pp 429-435.

- Gul Selin Erben & Ayse Begum Guneser (2008). The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics, *Journal of Business Ethics*, 82. pp 955-968.
- Ian Ashman & Diana Winstanley (2006). The Ethics of Organizational Commitment, *Business Ethic: A European Review*, Vol.15. No. 2
- Jennifet M. George & Gareth R. Jones (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International.
- Jerald Greenberg & Robert A. Baron (1997). *Behavior in Organizations*, United States of Amerika: Prentice Hall International.
- Mahmut Arslın (2000). A Cross-cultural Comparison of British and Turkish Manager in Term of Protestant Work Ethic Characteristics, *Business Ethics: A European Review*. pp 13-19.
- Maholtra N.K. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New Jersey: Pearson Education.
- Maureen L. Ambrose, Anke Arnoud & Marshall Schminke (2007). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes, *Journal of Business Ethics* 77. pp 323-333.
- Mayer, J.P & Allen, N.J. (1991). *A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment*, Human Resource Management Review, Vo. 1(1)
- Michael Rose (2005). Do Rising Level of Quality Alter Work Ethic, Work Orientation and Organizational Commitment for the Worse? Evidence from UK, 1985-2001, *Journal of Education and Work*, Vol.18, No.2, June. pp 131-164.



- Ming Tien Tsai & Chun Chen Huang (2008). The Relationship Among Ethical Climate Types, Facet of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study Of Nurses in Taiwan, *Journal of Business Ethics*, 80. pp 565-581.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14 pp 224-47.
- Muhammad Abdul Rauf (1987). *Management and Administration: An Islamic Perspective*. Kuala Lumpur: Islamic Affairs Division, Prime Minister Department.
- Mustafa Haji Daud (1996). *Etika Pengurusan*, Kuala Lumpur: Utusan Publications.
- Nik Mu'tasim B. Rahman, Nordin Muhamad & Abdullah Sanusi Othman (2007). The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis, *Malaysian Management Review*.
- Nor'Azzah Kamri (2008). Kefahaman dan Sambutan Terhadap Kod Etika Islam: Pengalaman Tabung Haji, *Jurnal Syariah*, Bil 16, Bil 1 ms 145-162.
- Rafik Issa Beekun (1998). *Etika Perniagaan Islam*, Selangor: Institute of Islamic Thought.
- Sabitha Marican (2009). *Penyelidikan Sains Sosial*, Selangor: Edusystem Sdn. Bhd.

Selcuk Uygur (2009). *Investigating the Influence of Religion Over the Work Ethic Values of Turkish SME Owner-Manager*, BBS Doctoral Symposium.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2007). *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Syed Mohd Ghazali Wafa, Muhammad Nasri & Mohd Hizam Hanafiah (2005). *Pengantar Perniagaan Islam*, Selangor: Pearson Prentice Hall.

Tom Tyler, John Dienhart & Terry Thomas (2008). The Ethical Commitment to Compliance: Building Value-Based Cultures, *California Management Review*, Vol.50. No.2. pp 31-51.

Wan Liz Ozman Wan Omar (1996). *Pengurusan Islam Abad Ke-21*, Kuala Lumpur: Utusan.

Wan Sabri Wan Hussin (2004). *Etika dan Amalan Perniagaan*, Kuala Lumpur: Utusan Publications.

Web site

[http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen\\_organisasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi)

[http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel\\_detail.asp?id=558](http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel_detail.asp?id=558)

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/membangun-komitmen-organisasi.html>

<http://www.kesad.mil.id/index.php?>

[http://detik.daily.tripod.com/okta/1okt\\_3.htm](http://detik.daily.tripod.com/okta/1okt_3.htm).

<http://lib.kedah.uitm.edu.my/psblibrary/notes/languagestudies/layout/notes/CTU%20263/9.pdf>

[http://spesialis-torch.com/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=37](http://spesialis-torch.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=37)

<http://journal.uui.ac.id/index.php/JAAI/article/viewFile/797/715>

<http://www.transparency.org.my/documents/Persepsi%20Antarabangsa%20Terhadap%20Usaha%20Meningkatkan%20Program%20Pencegahan%20Rasuah.pdf>

<http://www.malaysiakini.com/news/90249>

[http://www.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2008&dt=1219&pub=Utusan\\_Malaysia&sec=Jenayah&pg=je\\_02.htm](http://www.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2008&dt=1219&pub=Utusan_Malaysia&sec=Jenayah&pg=je_02.htm)

<http://www.yadim.com.my/Sosial/SosialFull.asp?Id=435>

[http://www.ey.com/Global/assets.nsf/International/AABS\\_Advisory\\_Corruption\\_Perceptions\\_Index\\_2008/\\$file/TI\\_CP\\_Index\\_2008.pdf](http://www.ey.com/Global/assets.nsf/International/AABS_Advisory_Corruption_Perceptions_Index_2008/$file/TI_CP_Index_2008.pdf)

<http://www.infoplease.com/world/statistics/2007-transparency-international-corruption-perceptions.html>

<http://yourwebapps.com/WebApps/db-view.cgi?database=97302>

<http://www.islam.gov.my/pipa/dev/artikel/TUNTUTAN%20BERLUMBA-LUMBA%20MELAKSANAKAN%20KEBAJIKAN-edited.pdf>

<http://alkasabi.multiply.com/journal/item/28>

[http://www.ciast.gov.my/bm/downloads/ptk/Nilai&Etika/penghayatan\\_nilai.doc](http://www.ciast.gov.my/bm/downloads/ptk/Nilai&Etika/penghayatan_nilai.doc)

<http://apps.emoe.gov.my/bppk/nota/Etika%20Kerja.pdf>

[http://article.wn.com/view/2009/08/24/10\\_years\\_jail\\_for\\_Tabung\\_Haji\\_general\\_managers\\_upheld/](http://article.wn.com/view/2009/08/24/10_years_jail_for_Tabung_Haji_general_managers_upheld/)

[http://article.wn.com/view/2009/07/03/Tabung\\_Haji\\_menang\\_anugerah\\_luar\\_negara/](http://article.wn.com/view/2009/07/03/Tabung_Haji_menang_anugerah_luar_negara/)

<http://azmanlin.blogspot.com/2009/06/bank-dunia-unjur-kdnk-malaysia-susut-44.html>